أثر الصحة التنظيمية في تعزيز الدافعية للالتحاق بالعمل لدى العاملين في مؤسسات مالية عامة أردنية

علي فلاح الضلاعين*

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر الصحة التنظيمية وكل بعد من أبعادها في تعزيز الدافعية للالتحاق بالعمل لدى العاملين في مؤسسات ماليه عامة أردنية، ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها واختبار فرضياتها، تم تطوير استبانة وتوزيعها على عينة مكونة من (666) مبحوثاً. وتم استعادة (582) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي. واستخدمت مجموعة من الأساليب الإحصائية مثل تحديد الانحدار المتعدد، والتدريجي، وبعض الأساليب الإحصائية الوصفية مثل الوسط والانحراف المعياري.

وتوصلت الدراسة إلى ما يلي:

1. جاء مستوى إدراك العاملين في المؤسسات المالية للصحة التنظيمية وكل بعد من أبعادها متوسطاً، بمتوسط حسابي مقداره (3.28)، ومرتفعاً بالنسبة لدوافع الالتحاق بالعمل بمتوسط حسابي (3.67).
2. وجود أثر هام ذي دلالة إحصائية لمتغير الصحة التنظيمية في دوافع الالتحاق بالعمل.

وتوصي الدراسة أنه على إدارة المؤسسات المالية زيادة التركيز في خلق بيئة صحة تنظيمية من خلال زيادة درجة الاستقلالية للمؤسسة وللموظف. وخلق الثقة والتماسك بين الإدارة والعاملين.

الكلمات الدالة: الصحة التنظيمية، دوافع العمل، المؤسسات المالية.

---

* كلية إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان.

تاريخ تقديم البحث: 2011/1/10. **تاريخ قبول البحث: 2011/7/26.**

The Impact of Organizational Health on Enhancing the Work Motivation Forces among Employees in the Jordanian Public Financial Institutions

Ali Falah Dalain

Abstract

The study aims at analyzing the impact of organizational health on the work motivation forces among employees in the Jordanian public financial institutions. To achieve the goals of the study , answer its questions and test its hypothesis , a questionnaire was developed and distrusted to the sample of (666).A total of (582)subjects responded ,a set of statistical measures were used such as Mean, Standard Deviation, Multiple Regression ,the study has reached the following :

1. The level of perceived of employees in the Jordanian financial institutions for organizational health and its dimension was medium with a mean of (3.28), and it was high for the motivation forces with a mean of (3.67) .
2. There is a significant statistical effect of organizational health on the work motivation forces at the Jordanian financial institutions.

The study ends up with a set of recommendations such as the administration of financial institutions increased focus on creating an organizational health by increasing the degree of independence of the institution and staff, and create trust and cohesion between management and workers.

Keywords: Organizational Health, Work Motivation, Jordanian Financial Institutions

مقدمة:

يُعد نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها وتطلعاتها مرتبطاً بقدرتها على إنجاز المهام الموكولة لها على أحسن وجه، وقدرتها على استكشاف العناصر المترتبة على الأداء البشري من حيث الكفاءة والإنتاجية، الأمر الذي ينعكس أثره على الفاعلية الكلية للمنظمة، وكذلك معرفة الدوافع التي من شأنها دعم الجهود من أجل رفع مستوى الأداء.

وتتوقف عملية نجاح المنظمات على كفاءة العنصر البشري، بوصفه الوسيلة الخلاقة في تطوير المنظمات وفي إجراء التغيرات المطلوبة فيها، لذا تحرص المنظمات على الاهتمام بهذا العنصر وخاصة في الوقت الحاضر، حيث التنافس الشديد على تنمية العنصر البشري، على اعتبار أن أي عملية تطوير أو تحسين إداري تتم ولا تشتمل على تنمية العنصر البشري محكوم عليها بالفشل، ويترتب على ذلك الخصوصية أنه أكثر عرضة للإحباط إذا وجد نفسه يعمل في مؤسسه لا تتمتع بصحة تنظيمية مناسبة وبالتالي يعوق دافعيته للعمل والإنجاز (Mathauer, and Ingo, 2006).

مما دعا كثيراً من الباحثين بانتقاد بيئة ومناخ الإدارة التنظيمية في منظماتنا العربية، إذ يرى بعض الباحثين أنها أصيبت بداء البيروباثولوجي أي البيروقراطية المزمنة ولعل ذلك المناخ يخلق صحة تنظيمية تتسم بعدم التماسك وعدم الإبداعية والاستقلالية، وفقدان الثقة، وانخفاض المعنويات وعدم القدرة على التكيف وهذا بدوره يولد شعوراً بعدم الاستقرار والقلق الذي يؤدي إلى الانزواء والتذبذب الفكري، وانخفاض الدافعية المهنية والنفسية والاقتصادية لدى العاملين(Francisco, et.al, 2004).

وتشكل الدافعية للعمل إحدى مقومات النجاح في المنظمات لذلك يتطلب من هذه المنظمات توفير ما أمكن متطلبات الصحة التنظيمية التي قد تعزز الدافعية للعمل. لذلك جاءت هذه الدراسة محاولة لتشخيص مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وتحديد أثرها في الدافعية للعمل لدى العاملين في المؤسسات المالية الأردنية.

مشكلة الدراسة

إن الأفراد الذين يعملون في أية مهنة من المهن، غالباً ما يجدون أنفسهم تحت تأثير العديد من المعاناة والإحباطات، وهذا قد يكون ناتجاً عن سوء ظروف العمل، التي تفقد العاملين الاهتمام بالعمل وشعورهم بعدم الدافعية والرضا.

فالصحة التنظيمية في أغلب التنظيمات العربية بشكل عام والأردنية بشكل خاص تواجه موجة من التحديات متمثلة في عدم وضوح الأهداف، وغياب الاستقلالية في العمل، والإبداعية، وانعدام الثقة، وانخفاض المعنويات، وعدم القدرة على التكيف مع المتغيرات البيئية المتجدده، وما إلى ذلك من أمور لها دلالات سلبية إلى حد كبير على العاملين، فانحدرت عندهم الروح المعنوية وتراجعت مشاعر الرضا والانتماء وانخفضت دافعيتهم للعمل إلى أدنى الدرجات. وتوافر أبعاد الصحة التنظيمية يُعَدُّ بحد ذاته ذا تأثير حيوي في المنظمات الحديثة وبخاصة في ظل الظروف المتزايدة التعقيد، بتزايد التغيرات بين الفئات التنظيمية كافة باتجاه العمل سوية لتحقيق أهداف المنظمات، والعاملين ولا يستثنى من ذلك التغيير في المؤسسات العامة التي لم تعد بمنأى عمّا يؤثر في بقائها ومستقبلها وفي استمرارية ارتباطها الوثيق بالقطاع العام Linda, et.al (2007). لذلك جاءت هذه الدراسة لتحليل أثر أبعاد الصحة التنظيمية في تعزيز الدافعية للعمل لدى العاملين في مؤسسات مالية أردنية. وتتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة على الأسئلة التالية:

1. ما مستوى تصورات العاملين في المؤسسات المالية الأردنية نحو الصحة التنظيمية ؟
2. ما هي الأهمية النسبية لدوافع الالتحاق بالعمل من وجهة نظر العاملين في المؤسسات المالية الأردنية؟
3. ما أثر الصحه النفسيه في تعزيز الدافعيه للملتحقين في المؤسسات المالية الأردنية؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر الصحة التنظيمية في تعزيز الدافعية للإلتحاق بالعمل لدى العاملين في مؤسسات ماليه عامة أردنية، وينبثق من هذا الهدف الرئيسي التعرف إلى الأهداف الفرعية الآتية:

1. مفهوم الصحة التنظيمية كمفهوم إداري حديث ومحاولة بناء إطار فكري ونظري يوضح هذا المفهوم.

2. مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في المؤسسات المالية الأردنية.

3. أهم دوافع الالتحاق بالعمل لدى العاملين في المؤسسات المالية الأردنية.

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة من حالة الافتقار الواضحة إزاء ربط المفاهيم الحديثة (الصحة التنظيمية) بالمفاهيم القديمة (الدافعية) وتفاصيلها وخلو الدراسات التطبيقية والميدانية لمثل هذا النوع من الدراسات الهامة التي تحتاج لها الإدارة الأردنية اليوم. كما تنبع اهمية الدراسه كونها تناولت قطاعا حيويا وهو المؤسسات الماليه والتي تعتبر رافداً هاماً وأساسياً في الاقتصاد الوطني الاردني.

كما تنبع أهميتها من خلال كونها توجهاً علمياً لغرض إثراء المعرفة الإدارية، وتوضيح سلوكيات أعضاء في المنظمات القائمة في سبيل ردم الفجوة وسد ذلك النقص في مضمار حديث.

وستعمل الدراسة على لفت نظر المعنيين في حقل الوظائف الإدارية العامة إلى الدور الغائب لأثر مفهوم الصحة التنظيمية في سلوك العاملين وتفعيل أدائه وإنجازه بالشكل الذي يليق بمؤسستنا الأردنية.

فرضيات الدراسة

تبنت هذه الدراسة مجموعة من الفرضيات الأساسية، وسوف تسعى لاختبارها بطريقة تكاملية تحليلية، وقد روعي في صياغة الفرضيات التأثير المتنوع المتبادل بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة والفرضيات هي:

الفرضية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الداله ($\alpha\leq0.05$) لمتغير الصحة التنظيمية والمتمثله بـ (التماسك، الإبداعية، الاستقلالية، وضوح الأهداف، الثقة، المعنويات، التكيف)، في المتغير التابع (دوافع الالتحاق بالعمل الاقتصادية).

الفرضية الثانية : لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى الداله ($0.05 \geq \alpha$) لمتغير الصحة التنظيمية والمتمثله بـ (التماسك، الإبداعية، الاستقلالية، وضوح الأهداف، الثقة، المعنويات، التكيف)، في المتغير التابع (دوافع الالتحاق بالعمل المهنية).

الفرضية الثالثة: لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى الداله ($\alpha\leq0.05$) لمتغير الصحة التنظيمية والمتمثله بـ (التماسك، الإبداعية، الاستقلالية، وضوح الأهداف، الثقة، المعنويات، التكيف)، في المتغير التابع (دوافع الالتحاق بالعمل النفسية) .

الفرضية الرابعة : لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى الداله ($\alpha \le 0.05$) لمتغير الصحة التنظيمية والمتمثله بـ (التماسك، الإبداعية، الاستقلالية، وضوح الأهداف، الثقة، المعنويات، التكيف)، في المتغير التابع (دوافع الالتحاق بالعمل الاجتماعية).

الفرضية الخامسة: لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى الداله ($\alpha \le 0.05$) لمتغير الصحة التنظيمية والمتمثله بـ (التماسك، الإبداعية، الاستقلالية، وضوح الأهداف، الثقة، المعنويات، التكيف)، في المتغير التابع (دوافع الالتحاق بالعمل الثقافية).

مصطلحات الدراسه:

المتغير المستقل: (الصحة التنظيمية) ويشير إلى الحالة التنظيمية النشطة والتي تُميز المنظمة إيجابياً وتُظهِر مدى قدرة المنظمة على تنسيق جهود العاملين وعناصرها الأخرى، واستخدامها الأمثل للموارد وتفاعلها واستجابتها للبيئة الخارجية، وتوفير بيئة عمل إيجابية للتوفيق بين أهداف المنظمة والعاملين، وتتضمن هذا المتغير الأبعاد التالية:

1. التماسك: ويشير إلى قوة ترابط العلاقة بين العاملين وإدارة المنظمات وترابط أنشطة المنظمة فيما بينها كوحدة واحدة متكاملة(Paul, 2001).
2. الإبداعية: ويعبر عن قدرة المنظمة على توفير بيئة عمل للعاملين لإظهار إبداعاتهم، ومدى دعم المنظمة للأفكار الجيدة والاستفادة منها علمياً وعملياً (McDonald, 2007).
3. الاستقلالية: مدى درجة تمتع المنظمات والعاملين بالاستقلال الذاتي المهني دون تدخل الآخرين في عملهم (البدري، 2002).
4. وضوح الأهداف: ويشير إلى مدى وضوح أهداف التنظيمات وقابليتها للتطبيق للقيام بها من خلال معرفة دقيقة (Kickbusch, 2003).
5. الثقة التنظيمية: مدى ثقة العاملين في إدارة منظماتهم والمعلومات التي تقدمها من حيث الصدق والموثوقية، ومن حيث كفاءة الإدارة في مجال عملها (Smith, et.al, 2001).
6. المعنويات: شعور العاملين بالرضا عن عملهم وارتفاع معنوياتهم للقيام به ومستوى إنجازهم (Kanfer, et.al, 1996).
7. التكيف: قدرة إدارة المنظمة والعاملين على متابعة التغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية، ووضع الخطط المستقبلية لمواكبة التغيرات، وتحسين وضعها التنافسي بين المنظمات (Kanfer, 1999).

المتغير التابع: الدافعية للعمل: وتشير إلى القوى، والرغبات والحاجات، والميول التي تقوم بتسيير وتوجيه وتغيير وتحريك سلوك الفرد نحو تحقيق هدف معين، وهي نتاج عمليات داخلية أو خارجية عن الفرد، وتتكون في هذه الدراسة من خمسة أنواع من الدوافع وفيما يلي التعريف الإجرائي لكل نوع من هذه الدوافع:

8. الدوافع النفسية: وهي عبارة عن القوى النفسية الداخلية التي تدفع الأفراد وتثير حماسهم واندفاعهم للقيام بعمل معين، وتشمل رغبة الأفراد في قيادة الآخرين ورغبتهم في تنمية شعورهم بالفخر والاعتزاز بذاتهم وتحقيق طموحاتهم الشخصية (Kanfer, 1992).

9. الدوافع المهنية: وهي القوى التي تدفع الأفراد للتقدم والنجاح على صعيد العمل من خلال تنمية القدرات المهنية،وفرصة نقل أفكارهم للآخرين والتي تمكنهم من اتخاذ قرارات مناسبة في مواقف مختلفة (Carr, and MacLachlan, 1997).

10. الدوافع الاقتصادية: وهي القوى التي تدفع الأفراد للبحث عن العمل الذي يشعرون أنه يشبع حاجاتهم الاقتصادية المتمثلة بالأجور الأعلى، والحوافز والمكافآت وفرص الترقية والتقدم الوظيفي (العطوي، 2007).

11. الدوافع الاجتماعية: وهي القوى التي تدفع الأفراد وتثير حماسهم لإشباع حاجاتهم الاجتماعية المتضمنة الرغبة في توثيق العلاقات الاجتماعية مع الآخرين والمساهمة في تحسين المركز الاجتماعي، ونقل مشاكل وهموم المجتمع على حقيقتها للمسؤولين (Andrew, et.al, 2006).

12. الدوافع الثقافية: وهي متمثلة بالميول الذي يدفع الأفراد إلى رفع كفاءتهم المعرفية وتبادل خبراتهم مع الآخرين، ومواكبة التطورات العلمية الحديثة من خلال إجراء البحوث والدراسات (Heckhausen, 1991).

المنهجية والتصميم

المنهجية:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في وصف متغيرات الدراسه الذي تضمن أسلوب المسح المكتبي وذلك بالرجوع إلى المصادر العربية والأجنبية الجاهزة، بهدف بناء الإطار النظري لهذه الدراسة، إلى جانب النهج الميداني من خلال استخدام أسلوب المسح الميداني لجمع البيانات بوساطة أداة الدراسة وهي الاستبانة، والمنهج التحليلي من خلال تحليل الاستبانه إحصائيا واختبار صحة الفرضيات، والإجابة على أسئلتها.

مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في قطاع العاملين في خمس مؤسسات مالية عامة متخصصة بالإقراض في الأردن من جميع المستويات الإدارية العليا والوسطى والدنيا. وهذه المؤسسات هي: (مؤسسة الإقراض الزراعي، مؤسسة إدارة وتنمية أموال الأيتام، صندوق التنمية والتشغيل، بنك الإنماء الصناعي، وبنك تنمية المدن والقرى)، حيث بلغ عددهم (1332) موظفاً وموظفةً، وتم الرجوع إلى الإحصاءات الصادرة عن ديوان كل مؤسسة من المؤسسات المبحوثة بتاريخ (2010/9/15) للتأكد من مطابقة أعداد العاملين فيها. والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول (1) أعداد العاملين في المؤسسات المالية الحكومية الأردنية

المؤسسة	عدد العاملين	العينة
مؤسسة الإقراض الزراعي	486	243
مؤسسة إدارة وتنمية أموال الأيتام	214	107
صندوق التنمية والتشغيل	177	89
بنك الإنماء الصناعي	136	68
بنك تنمية المدن والقرى	319	160
المجموع	1332	666

عينة الدراسة:

تم أخذ عينة عشوائية بسيطة تمثل حوالي(50%) من جميع العاملين في المؤسسات المالية الحكومية المتخصصة بالإقراض في الأردن، وقد تم توزيع (666) استبانة على عينة الدراسة، إذ استرجع (609) استبانة، وتم استبعاد (27) استبانة لنمطية الإجابة ولعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، ليصبح عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل (582) استبانة لتشكل ما نسبته (43.7%) من مجتمع الدراسة الكلي، وما نسبته(87.39%) من عينة الدراسة الكلية.

خصائص عينة الدراسة:

جدول (2) وصف خصائص عينة الدراسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	338	%58.1
	أنثى	244	%41.9
العمر	اقل من 30	112	%19.2
	31-40 سنة	218	%37.5
	41-50 سنة	178	%30.6
	50 سنة فأكثر	74	%12.7
المؤهل العلمي	ثانوية عامة فما دون	86	%14.8
	دبلوم متوسط	187	%32.1
	بكالوريوس	281	%48.3
	دراسات عليا	28	%4.8
المسمى الوظيفي	مدير	33	%5.67
	موظف	549	%94.33
سنوات الخبرة	اقل من 5 سنوات	72	%12.4
	6-10 سنوات	204	%35.1
	11-15 سنة	123	%21.1
	16-20 سنة	100	17.3
	20 سنة فأكثر	83	%20
			%14

بالنظر إلى الجدول(2) إن أغلب أفراد عينة الدراسة كانوا من الذكور، حيث شكلت نسبتهم (58.1%) في حين بلغت نسبة الإناث (41.9%) من مجموع أفراد عينة الدراسة.

وبالنسبة لمتغير العمر فإن غالبية المبحوثين كانوا من الفئة العمرية (31-40 سنة) بنسبة (37.5%)، في حين بلغت نسبة المبحوثين والذين تقع أعمارهم (50 سنة فأكثر) بنسبة (12.7%) من مجموع أفراد عينة الدراسة.

وبالنسبة لمتغير المؤهل العلمي للمبحوثين فقد وجد أن (48.3%) هم من حملة الشهادة الجامعية الأولى البكالوريوس، كما وجد أن (32.1%) هم من حملة دبلوم متوسط، وممن هم من حملة الثانوية العامة فما دون بنسبة (14.8%)، أما من هم من حملة الدراسات العليا فجاءت نسبتهم (4.8%).

أما بما يتعلق بمتغير مدة الخدمة فإن معظم المبحوثين كانوا من ذوي فئة الخدمة (11-15 سنة) بنسبة (35.1%) بينما كان أقل المبحوثين من ذوي فئة الخدمة (أقل من 5 سنوات) وبلغت نسبتهم (12.4%).

وبالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي للمبحوثين فقد وجد أن(94.33%) يعملون بوظيفة موظف، في حين أن (5.67%) يعملون بوظيفة مدير.

أداة الدراسة

تم تطوير أداة الدراسة من خلال الوقوف والاطلاع على الجانب النظري لموضوعي الصحة التنظيمية، ودافعية الالتحاق بالعمل، بعناصرها وأبعادها المختلفة، والمبينة في الملحق رقم (1) وفيما يأتي توضيح لأجزاء أداة الدراسة:

الجزء الأول: ويتضمن معلومات معبرة عن خصائص عينة الدراسة طبقاً للمتغيرات الديموغرافية وهي: (الجنس، العمر، الخبرة، المستوى الإداري، المؤهل العلمي).

الجزء الثاني: ويتضمن (43) فقرة وتوزعت الفقرات لتشمل المتغيرين (المستقل، والتابع) بمختلف إبعادهما وكما هي موضحة أدناه.

الفقرات من (1-28) وتقيس المتغير المستقل (الصحة التنظيمية) وتم الاعتماد في تطوير هذه المجموعة من الفقرات بترجمة وتعديل وتطوير مجموعة من الاستبانات التي صممها كل من

(Nurit & Cohen , 1991) ومقياس (Hoy & sabo , 1997) ومقياس (Laub, 2004) أما فيما يتعلق ببعد الثقة فقد تم الاعتماد على الاستبانة إلي تم تطويرها من قبل (الغامـــدي، 1990)، وكذلك تم الاعتماد في صياغة بعض الفقرات على دراسة (أبو شتال، 2005).

الفقرات من (29-43) وتقيـس المتغير التابع (دوافع الالتحاق بالعمل) بمختلف أبعاده، وتــم الاســتعانة بتطوير هــذا الجــزء بالاســتبانة التــي طورهـــــا (البــدري، 2002) ودراســة (المحاسنة، 2005) وتم إجراء التعديل على العديد من الفقرات لتناسب العاملين في المؤســسات المالية، وقد تم تحديد أوزان وفقرات الاستبانة ضمن مقياس ليكرت للخيــارات المتعــددة الــذي يحتسب أوزان تلك الفقرات بطريقة خماسية على النحو التالي :الخيار (ينطبق دائماً) ويمثل (5) درجات، والخيار (ينطبق غالباً) ويمثل (4) درجات، والخيــار (ينطبــق أحيانــاً) ويمثــل (3) درجات، والخيار (ينطبق نادراً) ويمثل (2) درجة، والخيار (لا ينطبق إطلاقا) ويمثل (1) درجة.

الجدول (3) متغيرات الدراسة وأرقام الفقرات التي تقيسها

أسم البعد	تسلسل الفقرات
الصحة التنظيمية	28-1
وضوح الأهداف	4-1
الثقة	8-5
الاستقلالية	12-9
التماسك	16-13
المعنويات	20-17
التكيف	24-21
الإبداعية	28-25
دوافع العمل	43-29
الدوافع النفسية	31-29
الدوافع المهنية	34-32
الدوافع الاقتصادية	37-35
الدوافع الاجتماعية	40-38
الدوافع الثقافية	43-41

صدق وثبات الدراسة

تم عرض الاستبانة على(10) محكمين من أساتذة الإدارة المختصين، وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، للتحقق من مدى صدق فقرات الاستبانة، ولقد تم الأخذ بملحوظاتهم، وإعادة صياغة بعض الفقرات، وإجراء التعديلات المطلوبة، بشكل دقيق يحقق التوازن بين مضامين الاستبانة في فقراتها، وفضلاً عن ذلك، فقد جرى عرض الاستبانة على عينة اختبارية قوامها (30) موظفاً من خارج عينة الدراسة، بغرض التعرف على درجة استجابة المبحوثين للاستبانة وعبّروا عن رغبتهم في التفاعل مع فقراتها، مما أكد على صدق الأداة.

وقد تم استخراج معامل (كرونباخ الفا) للاتساق الداخلي لفقرات كل من المتغير المستقبل والتابع وكانت كما يأتي:

أ. المتغير المستقل (الصحة التنظيمية) (0.87)

ب. المتغير التابع (دوافع الالتحاق بالعمل) (0.92)

جـ. الأداة ككل (0.90)

وهي نسبة ثبات مقبولة.

أساليب التحليل الإحصائي

للإجابة عن أسئلة الدراسة والتحقق من صحة فرضياتها تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

1) مقياس الإحصاء الوصفي Descriptive Statistic Measures، وذلك لوصف عينة الدراسة وترتيب أبعاد الدارسة حسب أهميتها اعتماداً على الوسط الحسابي والانحراف المعياري.

2) تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression Analysis وذلك لاختبار تأثير المتغيرات المستقلة في المتغيرات التابعة، ومدى صلاحية النموذج.

3) اختبار معامل تضخم التباين Variance Inflation Factor (VIF) واختبار التباين المسموح به (Tolerance) وذلك لتأكد من عدم وجود ارتباط (Multicollinarity) بين المتغيرات المستقلة.

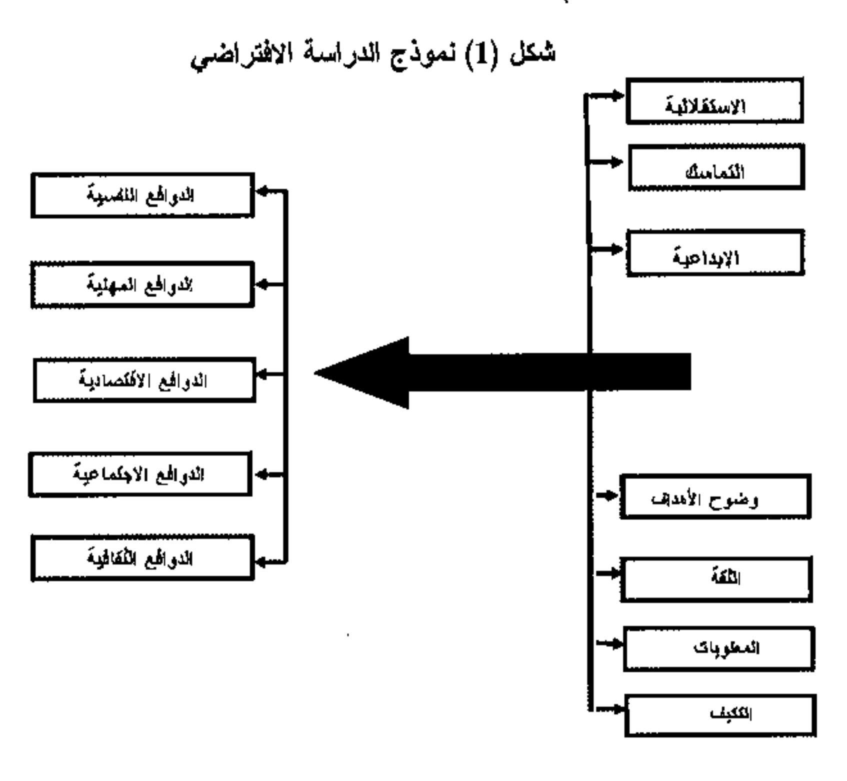
4) اختبار (Skewness) للتأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

5) تحليل الانحدار المتعدد التدريجي (Stepwise Multiple Regression) لاختبار ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ في المتغيرات التابعة.

أنموذج الدراسة

إن المتغير المستقل في هذه الدراسة هو الصحة التنظيمية وتتضمن الإبعاد التالية (التماسك، الإبداعية، الاستقلالية، وضوح الأهداف، الثقة، المعنويات، التكيف)، أما المتغير التابع في هذه الدراسة فهو دوافع الالتحاق بالعمل وتتضمن الأبعاد التالية:(الدوافع النفسية، المهنية، الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية، والعلمية).

شكل (1) نموذج الدراسة الافتراضي



الإطار النظري

مفهوم الصحة التنظيمية:

أول من استخدم مفهوم الصحة التنظيمية هو الباحث "Mills" عام 1967، حيث عرّفها أنها: "قدرة المنظمات في أن تعمل بكفاءة وتتكيف وتتطور وتنمو بشكل ملائم من خلال نظام وظيفي متكامل وفعال بكل معنى الكلمة لتحقيق أهدافها المرغوبة، وقدم Miles عشرة أبعاد عن الصحة التنظيمية تحت ثلاث مجموعات رئيسية هيAkbaba (1997)

المجموعة الأولى: ترتبط بالوظيفة والعمل وتندرج تحتها (وضوح الهدف، كفاءة الاتصالات، توازن السلطة المثالي). المجموعة الثانية، ذات علاقة في الحالة الداخلية للمنظمة وحاجات العناية بالأفراد وتندرج تحتها الأبعاد (تسخير المواد، التماسك، المعنويات). المجموعة الثالثة: وهي تأتي تحت عنوان النمو والتغير وتندرج تحتها الأبعاد التالية (الإبداع، الاستقلالية، التكيف، ملائمة حل المشاكل).

ولقد تعددت التعاريف التي تناولها مفهوم الصحة التنظيمية فقد عرفت الصحة التنظيمية من قبل Vansant (2000) بأنها حالة نشطة مستمرة من الرضا العميق، فيها تساهم الهياكل التنظيمية الرسمية وغير الرسمية ايجابياً في زيادة الفاعلية وتحسين حياة العمل للأفراد في المنظمة .

وعرفها Koscec (2000) بأنها حالة المنظمة التي يتوافر فيها بيئة ومكان عمل يستطيع الموظفون فيها أن يعملوا بنجاح للوصول إلى مستوى أداء تحقيق التوقعات على المدى البعيد ويمكن أن ينعكس ذلك في انخفاض معدلات كل من (لغياب عن العمل، دوران العمل، الشكاوي).

أما Hill (2003) فقد عرفها بأنا قدرة المنظمات للعمل بفاعلية والتكيف بشكل ملاءم والتغلب على المشكلات على نحو كاف وبتغير ونمو من الداخل.

وعند النظر إلى التعريفات السابقة وغيرها نلاحظ وجود قاسم مشترك بينها، فجميعها تؤكد على فاعلية المنظمة والأفراد فيها والتأثير الإيجابي لكل منهما في الآخر، وأن المنظمة تعتني بأفرادها من خلال توفير بيئة العمل المناسبة والصحية وببيئة العمل المبدعة والخالية من الصراعات، والتي تبعث على التكيف والتأمل والتكامل والتماسك بين الأعضاء، وبالتالي يمكن

تسخير واستغلال طاقات رأس المال البشري لانجاز الأعمال والواجبات في ظل جو من تناغم الأهداف ووضوحها والثقة المتبادلة.

وطورة Nurit and Cohen (1991) مقياساً لتحليل مستوى الصحة التنظيمية في المنظمة بحيث يمكن تطبيق هذا المقياس على مختلف المنظمات، حيث تقيس الأبعاد ذات الاحتمال القوي، في عدم تمتع المنظمة بصحة تنظيمية، لا سيما إذا كانت استجابة المبحوثين ذات مستوى عالٍ في تأثير وجود أبعاد عدم الصحة وهذه الأبعاد هي (اللامبالاة في المنظمة، التردد في اتخاذ القرار، عدم وضوح خطوط السلطة والمسؤولية وانخفاض المقدرة بسبب التخوف والاضطراب والقلق، نقص المقدرة الإبداعية، انخفاض جودة العمل، الإسراف في النفقات، وقد اعتمدت الدراسة هذا المقياس لتطوير أداة الدراسة بعد تحويل بعض من فقراته من صيغتها السلبية إلى الصبغة الإيجابية.

ويوجد ترابط قريب جداً بين مفهوم المناخ التنظيمي ومفهوم الصحة التنظيمية ، فالمنظمات التي يقدر بأنها صحية تعتبر منظمات ذات مناخ مفتوح يقاوم المناخ المغلقOchitwa (2004) وعليه يمكن القول بأن الصحة التنظيمية مفهوم أشمل وأوسع من المناخ التنظيمي ومؤشر من مؤشرات الصحة التنظيمية وكما أوضح ذلك كل منKoscec وBrown (2002).

الدافعية:

لقد تعددت تعريفات الدافعية بشكل عام وذلك بتعدد وجهات النظر والاتجاهات في تفسير الدوافع، إلا أن معظم هذه التعريفات تشير إلى أن الدافعية ما هي إلا علاقة ديناميكية بين الكائن الحي وبيئته المحيطة، وهي حالة داخلية تحرك سلوك الفرد وتنبهه وتوجهه لتحقيق غاية معينة يشعر بالحاجة إليها أو بأهميتها المادية أو المعنوية بالنسبة له وتستثار هذه القوة المحركة بعوامل تنبع من الفرد نفسه وحاجاته وخصائصه وميوله واهتماماته أو من البيئة المادية أو النفسية المحيطة به (بلقيس واحمد، 1982)

أما الدافعية التنظيمية فهي تشير إلى إيجاد ظروف العمل التي تستثير الأفراد وتسمح لهم بالتعبير عن دوافع الإنجاز وتحقيق الذات وغيرها، وينظر إلى الدوافع على أنها حاجات أو قوى داخلية تشكل أساساً السلوك. (حريم، 1997)

والدافعية تختلف عن مفاهيم أخرى متعددة إن كانت مكملة لها مثل الحاجة التي تشير إلى نقص في شيء معين ويؤدي إستكماله بالفرد إلى استعادة توازنه وبالتالي تسهيل توافقه وسلوكه العادي، كذلك الحافز الذي يشير إلى زيادة توتر الفرد نتيجة لوجود حاجة غير مشبعة مما يجعل الفرد مستعداً للقيام باستجابات خاصة نحو موضوع معين في البيئة الخارجية، وأخيراً الباعث الذي يشير إلى الشيء الذي يهدف إليه الفرد ويوجه استجاباته سواء نحوه أو بعيداً عنه (توفيق، 1998).

وقد تعددت تعريفات الباحثين التي أطلقت على الدافعية فمنهم من عرفها بأنها "القوى والطاقات النفسية الداخلية التي توجه وتنسق تصرفات الإنسان وسلوكه في إثناء استجابته للمواقف والمؤثرات البيئية المحيطة به، إذ تتمثل الدوافع في رغبات الإنسان وحاجاته وتوقعاته التي يسعى دائما الى إشباعها وتحقيقها ليعيد التوازن الى نفسه، وكلما كانت درجة إشباع تلك الحاجة أقل من المطلوب، ازدادت قوة الدافع وحدته (العديلي، 1995).

وعرفها القريوتي (2000) على أنها"الرغبة لدى الفرد في بذل أقصى جهود ممكنة لتحقيق الأهداف التنظيمية من أجل زيادة قرته عل تلبية احتياجاته،فهي بالتالي محركات داخلية للسلوك.

وكذلك عرفت على أنها "القوى التي تدفع الأشخاص لتحقيق الأهداف والرغبات والأفكار التي يؤمنون بها في حياتهم وأعمالهم وهي توجه ارتباطهم الفكرية والمتأثرة بالظروف الداخلية والخارجية (Michel, 2004).

وعرفهاRobbins (2001) على أنها مصطلح يشير الى القوة التي تحرك وتستثير الفرد لكي يؤدي العمل،أي قوة الحماس أو الرغبة، وهذه القوة تنعكس في كثافة الجهد الذي يبذله الفرد في درجة مثابرته واستمراره في الأداء، وفي مدى تقديمه لافضل ما عنده من قدرات ومهارات في العمل.

وعرفت كذلك على أنها مسببات داخلية للسلوك تتضمن قيام فرد ما بعمل معين وتحديد اتجاه ذلك العملSteers&others (2004).

ومن خلال استعراض التعريفات السابقة يتضح لنا أهمية دراسة الدافعية في المنظمات، فهي على اختلاف نشاطاتها فإنها حتى لو استطاعت الحصول على أفراد يتمتعون بمهارات عالية، وحتى لو عملت على تنمية هذه القدرات فإنها لا تستطيع أن تتأكد من أن أدائهم سيكون ملائما أو

مناسبا،ولهذا فان وظيفة أخرى من وظائف إدارة الموارد البشرية يجب أن تعمل على تنشيط وتحفيز قوة العمل، والتي يشار إليها عادة بالدافعية.

العلاقة بين الصحة التنظيمية ودوافع الالتحاق بالعمل

تسعى المنظمات للاهتمام بمستقبلها الصحي في ظل عالم المخاطرة والأمراض التنظيمية وتحقيقاً لذلك تتوجه نحو الصحة التنظيمية كمنهجية تعطي الفرصة لاستثمار كل طاقات الموارد البشرية في المنظمة وكشف الغموض عن مسببات مشاكل الصحة التنظيمية التي تؤثر على إنتاجية وأداء العاملين فيها Hilton (1976) والصحة التنظيمية تعتمد بعمق على صحة العاملين في المنظمات McHugh (2001). ومن أهم مؤشرات عدم صحة العاملين في المنظمات دوران العمل، الغياب، عدم المقدرة على الانجاز، المغادرات المرضية والتكاليف الصحية، وبناء على ذلك فالنظرة لذلك بعمق يستطيع أن يستنتج القارئ أن الصحة التنظيمية في أي منظمة هي عامل هام لتحقيق دافعية العاملين وتعزيزها وبالتالي القضاء على الكثير من المشاكل الأنفة الذكر.

ويرى الحوامده ومحارمه (1998) أن الثقة التنظيمية تتمثل في توقعات الأفراد أو الجماعات بأن المنظمة التي يعملون بها، يُمكّن الاعتماد عليها في تحقيق نتائج مفضلة للأفراد أو الجماعات، ويعود السبب في ذلك إلى كفاءة النظام الإداري فيها، وكفاءة الرؤوساء، وإلى سلامة العلاقات التنظيمية بين الأفراد وعدم المبالغة في عرض الحقائق.

ويؤكد Albrecht, & Travaglione (2003) أن علاقة الثقة التنظيمية مع الدوافع تتضح من خلال رغبة الموظف في الحصول على قدر من السلطات والمهام، التي تمكنه من ممارسة دوره في الابتكار والتجديد في العمل، بحيث يشعر معها أن الإدارة تثق بقدراته المبدعة، ورغبته في الحصول على قدر من التشجيع والثناء والتقدير على مجهوداته في العمل، وهذا لن يتأتى إلا عن طريق المعرفة والثقافة العالية لدى الرؤساء، وبناءً عليه فإن توافر هذه العناصر مدعاة لزيادة ثقة الموظف بتنظيمه.

أماMorrow (1995) فيؤكد على أن الشعور بالحرية في التعبير عن الأفكار يسهم في زيادة الفرص للاستقلالية وتفويض السلطات وإعطاء المزيد من المسؤوليات، وتحفيز ودفع الموظفين لزيادة أدائهم الوظيفي.

وإن وضوح الأهداف هي من أهم العوامل التي تؤدي إلى تعزيز الدوافع لدى العاملين، فالدافعية للعمل هي نتاج هذه الأهداف، وهذه الأهداف عندما تحدد تعمل على دفع وتوجيه سلوك الأفراد لأداء النشاط المطلوب. ويتم عمل ذلك بمشاركة المشرفين والعاملين في آن واحد، وعادة ما يقود تصميم الأهداف إلى الفهم المتبادل والناضج بين المديرين والعاملين متى ما تم إنجازها بشكل دقيق وصحيحEniola (2007).

ويرى البدري (2002) أن الاستقلالية في العمل تتضمن العمل على تحقيق أهداف الأفراد وأهداف التنظيم من خلال إشراك المرؤوسين في صنع واتخاذ القرارات، والتفكير بشكل منطقي، يقوم على استغلال الفرص، والتركيز على الأهداف الرئيسة وعدم تشتيت الجهود، ويضيف كل من Mathauer Ingo and (2006) أن دوافع العمل تتطلب الاستقلالية في العمل، وتحسين ظروفه العمل وبيئته، والاستقرار الوظيفي، والاعتراف بالمكانة، والاستفادة من القدرات.

لذلك فالعلاقة قد تكون وثيقة بين صحة الإدارة والثواب والعقاب، والاتصالات، وأسلوب حل المشاكل وبين دوافع الالتحاق بالعمل، ولعل توافر الصحة التنظيمية قد يكون سبباً في تعزيز دوافع العمل النفسية والاجتماعية والعلمية والاقتصادية وهذا من شأنه أن يؤثر في مقدرة المنظمات في تحقيق أهدافها ولا يمكن بأي حال من الأحوال البت في هذه العلاقة بدرجة دقيقة إلا بعد قراءة نتائج الدراسة كون أدبيات السلوك التنظيمي لم تربط بين هذين المتغيرين بطريقة مباشرة.

الدراسات السابقة

لقد ندرت الدراسات العربية من البحث في موضوع الصحة التنظيمية وربما يكون السبب أن أدبيات السلوك التنظيمي لم تستخدم هذا المفهوم (الصحة التنظيمية)، ولكن من خلال المطالعة والبحث وجد بأنه تم البحث في موضوعات مستقلة وجزئية، من أبعاد الصحة التنظيمية التي سبق عرضها في هذه الدراسة، أما الربط بين الصحة التنظيمية والالتحاق بدوافع العلم فقد خلت أدبيات السلوك التنظيمي منها، لذلك نحاول استعراض بعض الدراسات التي تتعلق ببعض أبعاد متغيرات الدراسة.

أ. الدراسات العربية:

وفي دراسة قام بهاالعطوي (2007) بعنوان "أثر تقويم الأداء في الدافعية للعمل لدى العاملين في القطاع الصحي في منطقة تبوك بالمملكة العربية السعودية" حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر عدالة وموضوعية وفعالية نظام تقويم الأداء في الدافعية لدى العاملين في الشؤون الصحية بمنطقة تبوك بالمملكة العربية السعودية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة لغرض جمع البيانات، وتوزيعها على عينة عشوائية بسيطة من جميع العاملين في القطاع الصحي في منطقة تبوك في المملكة العربية السعودية، وشملت الأطباء والفنيين والممرضين والإداريين. وبلغ حجم العينة (582) مشاركاً، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها:

1. إن مستوى الدافعية لدى العاملين مرتفع أيضاً.
2. أن هنالك أثراً ذا دلالة إحصائية لتقويم الأداء في الدافعية للعمل لدى العاملين في الشؤون الصحية بمنطقة تبوك في المملكة العربية السعودية.
3. أن هنالك فروقاً ذات دلالة إحصائية لمستوى الدافعية في الشؤون الصحية بمنطقة تبوك في المملكة العربية السعودية تعزى للمتغيرات الديموغرافية(النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة، طبيعة العمل، الحالة الاجتماعية، مكان العمل).

وفي دراسة أجراها الحراحشة والبشابشة (2006)، بعنوان أثر حاجات ماكللاند McClelland على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الأجهزة الحكومية في محافظة الكرك. هدفت إلى تحليل أثر حاجات الإفراد العملين في الأجهزة الحكومية في محافظة الكرك على مستوى التزامهم التنظيمي مستخدمة نظرية ماكللاند في الحاجات (حاجة الإنجاز، وحاجة القوة، وحاجة الانتماء). وقد اعتمد الباحثان منهج البحث الوصفي التحليلي مستخدمين مصدرين للبيانات هما: البيانات الثانوية من خلال الاطلاع على الدراسات والمراجع المكتبيسة، والبيانات الأولية من خلال تطوير استبانة بحثية قاما بتحكيمها والتأكد من ثباتها .وقد تم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية من (345) موظفا. وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي: وجود تأثير لحاجات العاملين على الالتزام التنظيمي بشكل عام، وللعاملين في الأجهزة الحكومية في محافظة الكرك بشكل خاص، وتأثيرها على الالتزام العاطفي للعاملين.

وفي دراسة قام بها أبو شتال (2005) بعنوان "مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وأثرها في الحد من مصادر وضغوط العمل"، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وأثرها في الحد من مصادر وضغوط العمل، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة لغرض جمع البيانات، وتوزيعها على عينة عشوائية بسيطة من جميع الأطباء في المستشفيات الحكومية التابعة لوزارة الصحة، وبلغ حجمها (422) مشاركاً، وتوصلت الدراسة إلى نتائج كان من أهمها:

1. أن مستوى الصحة التنظيمية لدى الأطباء في المستشفيات الحكومية التابعة لوزارة الصحة جاءت بدرجة متوسطة
2. وجود علاقة سلبية بين أبعاد الصحة التنظيمية ومصادر ضغوط العمل لدى الأطباء في المستشفيات الحكومية
3. وجود أثر هام لأبعاد الصحة التنظيمية (وضوح الأهداف، الثقة، المعنويات، التكيف، تسخير المصادر، توازن السلطة، التماسك، ملائمة الاتصالات، الإبداعية، حل المشكلات، الاستقلالية) في مصادر ضغوط العمل.

وفي دراسة قام بها المحاسنه (2005) بعنوان أثر مصادر قوة القائد في دافعية العمل لدى القيادات الإدارية في مراكز الوزارات الأردنية، حيث هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر مصادر قوة القائد في دافعية العمل على القيادات الإدارية في مراكز الوزارات الأردنية، وتكون مجتمع الدراسة من (450) فرداً وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها:

1- أن المتوسط العام لمستوى الدافعية للعمل كان مرتفعاً.

2- وجود أثر مصادر قوة القائد في دافعية العمل.

3- جود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) في اتجاهات المبحوثين لمستوى الدافعية للعمل تعزى للمتغيرات الديموغرافية(الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة السابقة،المستوى الوظيفي).

وفي دراسة قام بها الحوامده، والمعايطه (2003) بعنوان "أثر دوافع الالتحاق بالعمل في السلوك الإبداعي لدى المشرفين الإداريين في الدوائر الحكومية في محافظة الكرك". حيث هدفت

هذه الدراسة إلى تحديد أثر دوافع العمل في السلوك الإبداعي لدى المشرفين الإداريين في الدوائر الحكومية في محافظة الكرك، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة والإجابة عن أسئلتها واختبار فرضياتها، تمّ تطوير استبانة وتمّ توزيعها على جميع أفراد مجتمع الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين دوافع العمل مجتمعة وبين السلوك الإبداعي لدى المشرفين الإداريين، وقد أشارت نتائج تحليل الانحدار إلى أن دوافع العمل تتنبأ بما مقداره (40.8%) من التباين في السلوك الإبداعي، وقد احتلت المركز الأول الدوافع النفسية في التأثير على السلوك الإبداعي وفسرت ما مقداره (16.3%) من التباين في السلوك الإبداعي، تلاها في ذلك الدوافع المهنية، بعدها الدوافع الاقتصادية ثمّ الدوافع الاجتماعية وأخيراً الدوافع العلمية، حيث فسرت هذه الأنواع الأربعة من الدوافع ما مقداره (24.5%) من التباين في السلوك الإبداعي.

2- هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية في تصورات المشرفين الإداريين لدوافع العمل تعزى لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي والخبرة.

3- هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية في تصورات المشرفين الإداريين للسلوك الإبداعي تعزى لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي والخبرة.

وفي دراسة قام بها البدري (2002) بعنوان "دوافع العمل وعلاقتها بنظم القيم الشخصية لدى موظفي القطاع العام في منطقة بلدية بنغازي بليبيا"،على عينة تكونت من (2000) موظف من المستويات الإدارية الثلاث الأعلى، المتوسط، التنفيذي، وهدفت الدراسة إلى الوقوف على مستوى إشباع الحاجات الإنسانية (دوافع العمل) وفقا لهرم ماسلو للحاجات في قياس نظم القيم الشخصية التي تدفع وتؤثر في سلوك الموظفين، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك شعورا بالنقص عند أفراد العينة في إشباع الحاجات الأساسية وحاجة الأمن، وأن أكثر الحاجات أهمية لديهم هي الحاجة للاحترام ثم تحقيق الذات، وأوصت الدراسة ضرورة إيجاد مناخ مناسب يسهم في تحفيز ودفع المواطنين لزيادة أدائهم الوظيفي وذلك عن طريق تنويع الأعمال وزيادة الفرص للاستقلالية وتفويض السلطات وإعطاء المزيد من المسؤوليات.

ب. الدراسات الأجنبية:

دراسة قام بها Coursey and Pabdey (2007) بعنوان مقياس الدافعية للعمل في الخدمة العامة وهدفت الدراسة إلى فحص ثلاثة أبعاد لمقياس الدافعية في الخدمة المدنية باستخدام مقياس (Perry 1996) والذي يتضمن 24 فقرة، واعتمدت الدراسة على أسلوب التحليل العاملي، وجمعت البيانات بواسطة الاستبانة البريدية من (274) مفردة من قطاعات صحية مختلفة، وخدمات إنسانية يعملون معظم الأفراد في دوائر نظم المعلومات الإدارية، وتوصلت الدراسة إلى صلاحية مقياس بيري مقارنة مع المقياس الأخرى التي تستخدم في قياس الدافعية في القطاع العام.

دراسة قام بها Andreassen, (2007) بعنوان العلاقة بين قوة الدافعية والصحة. وهدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين دافعية العمل والاحتراق النفسي وضغوط العمل وجمعت البيانات من (235) موظف بنك واستخدمت الدراسة أسلوب التحليل العاملي لاختبار فرضياتها، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة هامة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية وبين ضغوط العمل والاحتراق النفسي، وكذلك وجود علاقة سلبية بين الرغبة في العمل وبين والاحتراق النفسي وضغوط العمل.

دراسة قام بها Jeremias, (2005) بعنون الدافعية للعمل والالتزام، هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الإرادة للعمل وبين دافعية العمل والالتزام واستخدمت الدراسة عينة مكونة من (458) مديراً من مستويات إدارية مختلفة، في القطاع الصناعي في جنوب أفريقيا واستخدمت استبانة مطورة لقياس المتغيرات المستقلة والتابعة واستخدم أسلوب التحليل العاملي، وتحليل التباين، وتحليل الانحدار المتعدد التدريجي. لتحقيق أهداف الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة هامة وذات دلالة إحصائية بين الإرادة للعمل وعوامل الدافعية للعمل، وعدم وجود علاقة هامة ذات دلالة إحصائية بين قيم العمل وبين الانخراط في العمل.

أجرى Matthew (2005) دراسة بعنوان الإبداع والتطوير في أنشطة المستشفى: مفاتيح الصحة التنظيمية دراسة تجريبية على مستشفى في الولايات المتحدة الأمريكية، وهدفت الدراسة إلى معرفة أسباب القصور في بلوغ الأهداف وفقاً لما هو مقرر في الموازنة وما هي وسائل معالجة هذه الأسباب. وتوصلت الدراسة إلى أنه للمحافظة على الصحة التنظيمية في المستشفى لا

بد من استخدام استراتيجيات التطوير والإبداع وسياسات تنظيمية بتمثل في تعريف القيم التنظيمية وتعبر الثقافة التنظيمية مع الاهتمام بالبنية التحتية للمستشفى.

وفي دراسة تحليلية قام بها Bradley (2003) بعنوان "نحو فهم مهمة ووظيفة دافعية الخدمة العامة"، وهدفت هذه الدراسة للتعرف إلى مدى الدافعية لدى المستخدم للعمل وأدائه في القطاع العام من خلال إعادة ما مكتوب حول الدافعية للعمل في قطاع الخدمة العامة ضمن اطار نفسي معرفي لهدف النظرية والاختبار التجريبي لاطار العمل الجديد، هذا يفترض أن هدف النظرية يمكن أن يعطي أساساً نظرياً قوياً لفهم الإسهامات المستقلة للمهمة والهدف هوالخدمة العامة على دافعية المستخدم وأدائه في القطاع العام، إن أهمية المهمة بالنسبة للمؤسسة ودرجة الدافعية لدى المستخدم لتأدية الخدمة العامة يزيد من دافعية العمل لدى المستخدم في القطاع العام من خلال جعل العمل ذا أهمية، وإضافة لذلك بعد مراقبة تأثير المكافآة المقدمة من قبل المؤسسة لإن الأداء المتعلق بالمكافآت لم يسهم في دافعية المستخدم للعمل.

دراسة قام بها Kleemann & Matuschek (2002) بعنوان :"الدافعية والتوجهات نحو المهنة عند العاملين الألمان في مراكز الاتصال ذات النوعية العالية في ألمانيا: دراسة حالة. "وقد أجريت الدراسة على وكلاء ومديري الفرق العمالية في مراكز اتصال البنوك الألمانية، وقد بينت نتائج الدراسة أن موظف البنك بشكل خاص ونتيجة لعمله الدائم على أجهزة الكمبيوتر، فإنه يفقد جزء من دافعيتة وتوجهه نحو المهنة، مما يؤثر على كفاءته العملية . كذلك بينت الدراسة أن من العوامل التي تجذب العاملين للتوجه نحو المهنة هي العمل ضمن فريق تسوده الروح الجيدة، والعلاقات الاجتماعية بين الوكلاء أنفسهم ومع الإدارة كذلك، وإتاحة فرص التدريب والتعلم لتحسين المركز الوظيفي الداخلي ضمن البنك الذي يعملون فيه، وأن الأجر والراتب المرتفع يعد دافعا مهما من دوافع العمل لدى وكلاء مراكز الاتصال في بنوك ألمانيا.

أجرى McHuah (2001) دراسة بعنوان غياب الموظفين عائق للصحة التنظيمية في الحكومة المحلية، دراسة تطبيقية على المنظمات الحكومية في ايرلندا الشمالية، وهدفت الدراسة إلى التحقق من مستوى غياب الموظفين في (26) مجلساً محلياً والتأكد من مسببات وآثار الغياب عن العمل، وتوصلت الدراسة إلى أن التكلفة المباشرة لغياب الموظفين عن العمل في المنظمات المبحوثة لعامي(1998 و1999) هي 4.5 مليون جنيه إسترليني وأوصت الدراسة انه لإيجاد

منظمات عمل أكثر صحة يجب على إدارتها تطوير ثقافتها التنظيمية لتكون أكثر استجابة وميولاً للتغير المتسارع، ويتم تطوير الصحة التنظيمية من خلال تحيد مشاكلها ووضع حلول لها ليكـون الأداء فيها أكثر صحة من خلال موظفين أصحاء.

قام Miller and Oriffin (1999) دراسة بعنوان الشخصية والصحة التنظيميـة، وهـدفت الدراسة إلى الكشف عن الدور الذي يلعبه الوعي الضميري في الصحة التنظيمية بـين مـوظفي القطاع العام في عدد من المقاطعات الاسترالية في الصحة التنظيمية ، وتوصلت الدراسة إلى أن للوعي الضميري أثراً في الصحة التنظيمية من خلال دعم نجاح المنظمة وتعديل تـأثير الأدوار في الضغوط النفسية والرضا الوظيفي، وأن الشخصية المنبسطة مصدر التنبؤ للإنجـاز المتوقـع كما أن للشخصية العصبية ارتباط في الإحباطات النفسية.

ما يميّز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

من الواضح أن هذه الدراسة تلتقي مع بعض الدراسات السـابقة التـي تناولـت كـلاً مـن موضوعي الصحة التنظيمية، والدافعية للعمل في بعض المتغيرات الفرعية والأبعاد، لكـن مـا يميّزها، بالإضافة إلى الاختلاف من حيث الهدف ومجتمع الدراسة والعينة، هو احتواؤهـا هـذه الأبعاد مضافاً لها أبعاد أخرى ضمن إطار الدراسة وحدودها، كذلك أنها تُعَدُّ المحاولـة الأولـى على مستوى المؤسسات المالية الأردنية.

وقد ساعد استعراض الدراسات السابقة في إلقاء نظرة على مفهوم الصحة التنظيمية وأبعادها، والعوامل ذات التأثير الإيجابي أو السلبي عليها، وأثرها في الدافعية للعمل، لهـذا جـاءت هـذه الدراسة لسدّ النقص الحاصل في هذا المجال، وهذا ما يميّز الدراسة عن غيرها.

عرض وتحليل البيانات

الإجابة عن أسئلة الدراسة

السؤال الأول: ما هو مستوى تصورات العاملين في المؤسسات الماليـة الأردنيـة لمتغيـر الصحة التنظيمية وكل بعد من أبعاده ؟

فعلى ضوء المقياس المستخدم في الدراسة فإن نتيجة المتوسـط الحـسابي إذا كـان أكثـر من(3.5) دل على أن البعد مرتفعً، أما إذا كانت قيمة المتوسط تتراوح بين (2.5 – 3.46) فـإن

ذلك يشير إلى أن البعد كان متوسطاً، في حين سيكون البعد منخفضاً في حالة قيمة متوسطة (2.49) فما دون

جدول (4) بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لمستوى تصورات العاملين في مؤسسات مالية عامة أردنية لإبعاد متغير الصحة التنظيمية

اسم البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى حسب المتوسط
التماسك	3.46	0.96	2	متوسط
الإبداعية	3.31	0.99	4	متوسط
الاستقلالية	3.44	0.98	3	متوسط
وضوح الأهداف	3.03	0.97	7	متوسط
الثقة	3.19	0.95	5	متوسط
المعنويات	3.05	0.96	6	متوسط
التكيف	3.48	0.99	1	متوسط
الصحة التنظيمية	3.28		-	متوسط

تشير النتائج الإحصائية في الجدول (4) الى أن اتجاه المتوسط الكلي للأبعاد يميل نحو درجة متوسطة ، وهذا يعني أن تصورات العاملين في المؤسسات المالية الأردنية لمتغير الصحة التنظيمية جاءت متوسطة، بمتوسط حسابي مقداره (3.28)، وقد احتل المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية بعد التكيف بمتوسط حسابي مقداره (3.48) وتلاه في ذلك بُعد التماسك بمتوسط حسابي (3.46) ومن بعد ذلك على التوالي جاءت الأبعاد (الاستقلالية، الإبداعية، الثقة، المعنويات، وضوح الأهداف). وعلى جميع الأحوال جاءت التصورات متوسطة فيما يتعلق بجميع الأبعاد، وهذا يؤكد أن أبعاد الصحة التنظيمية بشكل عام تبلورت في المؤسسات المالية الأردنية بدرجة متوسطة.

أما فيما يختص بالسؤال الثاني: ما هي الأهمية النسبية لدوافع الالتحاق بالعمل من وجهة نظر العاملين في المؤسسات المالية الأردنية

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لدوافع الالتحاق بالعمل من وجهة نظر العاملين في مؤسسات مالية عامة أردنية

اسم البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى حسب المتوسط
الدوافع النفسية	3.73	0.96	2	مرتفعاً
الدوافع المهنية	3.66	0.95	3	مرتفعاً
الدوافع الاقتصادية	3.77	0.90	1	مرتفعاً
الدوافع الاجتماعية	3.59	0.99	5	مرتفعاً
الدوافع الثقافية	3.61	0.94	4	مرتفعاً
دوافع الالتحاق بالعمل	3.67		-	مرتفعاً

فلقد أشارت معطيات الجدول (5) أن المتوسط الكلي العام لأبعاد متغير دوافع العمل جاء مرتفعاً بمتوسط حسابي (3.67) وهذا يعني أن دوافع الالتحاق بالعمل لدى العاملين في المؤسسات المالية الأردنية هي إيجابية. وقد احتلت المرتبة الأولى الدوافع الاقتصادية بمتوسط حسابي(3.77) تلاه في ذلك على التوالي وجميعها بمتوسطات مرتفعة (الدوافع النفسية، الدوافع المهنية، الدوافع الثقافية، الدوافع الاجتماعية). وفي جميع الأحوال فإن دوافع الالتحاق بالعمل هي إيجابية، أي أن لدى العاملين الرغبة في العمل لما لها من نتائج إيجابية من ناحية اقتصادية واجتماعية وثقافية ومهنية.

اختبار الفرضيات:

قبل البدء في تطبيق تحليل الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة، قام الباحث بإجراء بعض الاختبارات، وذلك من أجل ضمان ملاءمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار، وذلك على النحو التالي:

تم التأكد من عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة (Multicollinearity) باستخدام اختبار معامل تضخم التباين (VIF) (Variance Inflation Factory) واختبار التباين المسموح(Tolerance) لكل متغير من متغيرات الدراسة، مع مراعاة عدم تجاوز معامل تضخم التباين(VIF) للقيمة(10) وقيمة اختبار التباين المسموح (Tolerance) أكبر من (0.05) وتم أيضاً التأكد من اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي(Normal Distribution) باحتساب معامل الالتواء(Skewness) مراعين أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيمة معامل الالتواء تقل عن(1). والجدول (6) يبين نتائج هذه الاختبارات.

الجدول (6) أختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح ومعامل الالتواء

المتغيرات المستقلة	VIF	Tolerance	Skewness
التماسك	2.403	0.416	0.625
الإبداعية	2.246	0.445	0.624
الاستقلالية	3.192	0.313	0.616
وضوح الأهداف	3.519	0.373	0.781
الثقة	3.410	0.284	0.786
المعنويات	3.075	0.325	0.789
التكيف	3.115	0.332	0.742

نلاحظ أن قيم اختبار معامـــل تضخم التباين (VIF) لجمـــيع المتغيرات تقل عن 10 وتتراوح بين (2.246 -3.519)، وأن قيم اختبار التبـــاين المســـموح (Tolerance) تراوحـــت بـــين (0.284 -0.445)، وهي أكبر من(0.05) ويعد هذا مؤشراً على عدم وجود ارتباط عـــالٍ بـــين المتغيرات المستقلة(Multicollinearity)، وقد تم التأكد من البيانات تتبـــع التوزيـــع الطبيعـــي باحتساب معامل الالتواء(Skewness)، حيث كانت القيم أقل من (1)، وسيتم التأكد من صلاحية النموذج لكل فرضية على حدا.

جدول (7) نتائج تحليل التباين للانحدار

(Analysis Of variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار فرضيات الدراسة

المتغير التابع	المصدر	معامل التحديد R^2	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F
الدوافع الاقتصادية	الانحدار	0.798	198.52	24.82	185.37*	0.000
	الخطأ		50.34	0.13		
الدوافع النفسية	الانحدار	0.783	225.44	28.18	169.59*	0.000
	الخطأ		62.48	0.17		
الدوافع المهنية	الانحدار	0.637	182.65	22.83	*82.38	0.000
	الخطأ		104.21	0.28		
الدوافع الاجتماعية	الانحدار	0.672	202.33	25.29	*96.33	0.000
	الخطأ		98.72	0.26		
الدوافع الثقافية	الانحدار	0.624	195.98	24.49	*78.12	0.000
	الخطأ		117.90	0.314		

* ذات دلالة إحصائية على مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)

يوضح الجدول (7) صلاحية نموذج اختبار فرضيات الدراسة، ونظراً لارتفاع قيمة(F) المحسوبة عن قيمتها الجدولية على مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) ودرجات حرية (6، 378) والبالغة (2.51)، حيث إن الصحة التنظيمية تفسر (79.8%) من التباين في المتغير التابع الكلي (الدوافع الاقتصادية)، كما تُفسر أيضاً (78.3%) من التباين في بُعد (الدوافع النفسية)، وتُفسر أيضاً (63.7%) من التباين في بُعد (الدوافع المهنية)، وفسرت أبعاد الصحة التنظيمية (67.2%) من التباين في بُعد (الدوافع الاجتماعية)، وأخيراً فسرت أبعاد الصحة التنظيمية (62.4%) من التباين في بُعد(الدوافع الثقافية)، وجميع ذلك يؤكد دور وأثر الصحة التنظيمية في تفسير الأبعاد التابعة للدافعية للعمل. وبناء على ذلك نستطيع اختبار فرضيات الدراسة على النحو التالي:

الفرضية الأولى: لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتغير الصحة التنظيمية (التماسك، الإبداعية، الاستقلالية، وضوح الأهداف، الثقة، المعنويات، التكيف)، في المتغير التابع (دوافع الالتحاق بالعمل الاقتصادية).

جدول (8) نتائج تحليل الانحدار المتعدد

لاختبار أثر أبعاد المتغير المستقل الصحة التنظيمية في دوافع الالتحاق بالعمل الاقتصادية

البُعد المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
التماسك	0.135	0.040	0.122	*3.380	0.001
الإبداعية	0.149	0.038	0.149	*3.931	0.000
الاستقلالية	0.031	0.041	0.033	**0.762	0.447
وضوح الأهداف	0.191	0.041	0.191	*4.691	0.000
الثقة	0.211	0.038	0.244	*5.617	0.000
المعنويات	0.235	0.033	0.288	*7.120	0.000
التكيف	0.192	0.061	0.189	*4.582	0.000

* ذات دلالة إحصائية على مستوى($\alpha \leq 0.01$)

** غير دالة

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (8)، ومن متابعة معاملات(Beta)، واختبار(t) أن المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة بـ(التماسك، الإبداعية، وضوح الأهداف، الثقة، المعنويات، التكيف) هي أكثر متغيرات الصحة التنظيمية تأثيراً في دوافع الالتحاق بالعمل الاقتصادية، بدلالة معاملات(Beta) لهذه المتغيرات كما تظهر في الجدول وبدلالة ارتفاع قيم (t) المحسوبة عن قيمتها الجدولية البالغة(2.326) عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.01$). وأشارت النتائج أن المتغير الفرعي والمتعلق(الاستقلالية) ليس لها أثر في دوافع الالتحاق بالعمل الاقتصادية بدلالة

انخفاض قيمة (t) المحسوبة عن قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة (α= 0.05). ومما سبق يتبين ما يلي: رفض الفرضية الأولى التي تشير على أنه لا يوجد أثر هام بدلالة إحصائية لمتغيرات الصحة التنظيمية (التماسك، الإبداعية، وضوح الأهداف، الثقة، المعنويات، التكيف)، في دوافع الالتحاق بالعمل الاقتصادية. وقبول الفرضية الأولى التي تشير على أنه لا يوجد أثر مهم بدلالة إحصائية لمتغير (الاستقلالية) في دوافع الالتحاق بالعمل الاقتصادية.

جدول (9) نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي

" Stepwise Multiple Regression" للتنبؤ بدوافع العمل الاقتصادية من خلال أبعاد الصحة التنظيمية كمتغيرات مستقلة

ترتيب دخول العناصر المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R^2 معامل التحديد التراكمي	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
المعنويات	0.658	*7.403	0.000
الثقة	0.732	*6.279	0.000
وضوح الأهداف	0.774	*5.179	0.000
التكيف	0.789	*4.511	0.000
الإبداعية	0.791	*3.658	0.000
التماسك	0.796	*3.544	0.000

* ذات دلالة إحصائية على مستوى($α \leq 0.01$)

خرج من معادلة الانحدار (الاستقلالية)

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Stepwise Multiple Regression لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي، الذي يمثل أثر الصحة التنظيمية (التماسك، الإبداعية، الاستقلالية، وضوح الأهداف، الثقة، المعنويات، التكيف)، في (دوافع الالتحاق بالعمل الاقتصادية)، يتضح من الجدول (9) والذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، فإن المعنويات قد احتلت المرتبة الأولى وفسرت ما مقداره (65.8%) من التباين في المتغير التابع، تلاه متغير الثقة وفسر مع متغير المعنويات(73.2%) من التباين في المتغير التابع، ودخل ثالثاً متغير وضوح الأهداف حيث فسر مع المتغيرين

السابقين ما مقداره(77.4%) من التباين في المتغير التابع، ودخل رابعاً متغير التكيف حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره(78.9%) من التباين في المتغير التابع، ودخل خامساً متغير الإبداعية حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره(79.1%) من التباين في المتغير التابع، ودخل أخيراً متغير التماسك حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره(79.6%) من التباين في دوافع العمل الاقتصادية كمتغير تابع.

الفرضية الثانية: لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤0.05) لمتغير الصحة التنظيمية (التماسك، الإبداعية، الاستقلالية، وضوح الأهداف، الثقة، المعنويات، التكيف)، في المتغير التابع (دوافع الالتحاق بالعمل النفسية).

جدول (10) نتائج تحليل الانحدار المتعدد

لاختبار أثر أبعاد المتغير المستقل الصحة التنظيمية في دوافع الالتحاق بالعمل النفسية

البُعد المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
التماسك	0.143	0.045	0.120	*3.210	0.001
الإبداعية	0.156	0.042	0.146	*3.701	0.000
الاستقلالية	0.047	0.046	0.045	***1.023	0.307
وضوح الأهداف	0.18	0.045	0.172	*4.072	0.000
الثقة	0.096	0.042	0.103	**2.285	0.023
المعنويات	0.379	0.037	0.432	*10.311	0.000
التكيف	0.182	0.102	0.173	*4.163	0.000

* ذات دلالة إحصائية على مستوى دلالة (α≤0.01)

** ذات دلالة إحصائية على مستوى دلالة (α≤0.05)

*** غير دالة

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (10)، ومن متابعة معاملات(Beta)، واختبار(t) أن المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة بـ(التماسك، الإبداعية، وضوح الأهداف، المعنويات، التكيف) هي أكثر متغيرات الصحة التنظيمية تأثيراً في دوافع الالتحاق بالعمل النفسية، وبدلالة ارتفاع قيم (t) المحسوبة عن قيمتها الجدولية البالغة (2.326) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$). ويتضح من الجدول (10)، ومن متابعة معاملات (Beta)، واختبار(t) أن المتغير الفرعي التالي والمتعلق (الثقة) له تأثير في دوافع الالتحاق بالعمل النفسية، عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). وبدلالة ارتفاع قيمة (t) المحسوبة والبالغة (2.285)، وهي أعلى من قيمتها الجدولية البالغة (1.645) وأشارت النتائج أن المتغير الفرعي والمتعلق (الاستقلالية) ليس له أثر في دوافع الالتحاق بالعمل النفسية بدلالة انخفاض قيمة (t) المحسوبة عن قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). ومما سبق يتبين ما يلي: رفض الفرضية الثانية التي تنص على أنه لا يوجد أثر هام بدلالة إحصائية لمتغيرات الصحة التنظيمية (التماسك، الإبداعية، وضوح الأهداف، الثقة، المعنويات، التكيف)، في دوافع الالتحاق بالعمل النفسية. وقبول الفرضية الثانية التي تنص على أنه لا يوجد أثر مهم بدلالة إحصائية لمتغير (الاستقلالية) في دوافع الالتحاق بالعمل النفسية.

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Stepwise Multiple Regression لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي، الذي يمثل أثر الصحة التنظيمية(التماسك، الإبداعية، الاستقلالية، وضوح الأهداف، الثقة، المعنويات، التكيف)، في دوافع الالتحاق بالعمل النفسية، كما يتضح من الجدول (11) والذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، فإن المعنويات قد احتلت المرتبة الأولى وفسر ما مقداره(67.8%) من التباين في المتغير التابع، تلاه متغير التكيف وفسر مع متغير المعنويات(75%) من التباين في المتغير التابع، ودخل ثالثاً متغير وضوح الأهداف حيث فسر مع المتغيرين السابقين ما مقداره(76.8%) من التباين في المتغير التابع، ودخل رابعاً متغير الإبداعية حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره(77.8%) من التباين في المتغير التابع، ودخل أخيراً متغير التماسك حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره(78.2%) من التباين في دوافع الالتحاق بالعمل النفسية كمتغير تابع.

جدول (11) نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي "Stepwise Multiple Regression" للتنبؤ بدوافع الالتحاق بالعمل النفسية من خلال أبعاد الصحة التنظيمية كمتغيرات مستقلة

ترتيب دخول العناصر المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R^2 معامل التحديد	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T*
المعنويات	0.678	10.635	0.000
التكيف	0.750	4.665	0.000
وضوح الأهداف	0.768	4.193	0.000
الإبداعية	0.778	3.971	0.000
التماسك	0.782	2.630	0.009

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.01$)

خرج من معادلة الانحدار متغيري (الاستجابة، الثقة)

الفرضية الثالثة: لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد الصحة التنظيمية (التماسك، الإبداعية، الاستقلالية، وضوح الأهداف، الثقة، المعنويات، التكيف)، في المتغير التابع (دوافع الالتحاق بالعمل المهنية).

جدول (12) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار

أثر أبعاد المتغير المستقل الصحة التنظيمية في دوافع الالتحاق بالعمل المهنية

البُعد المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
التماسك	0.058	0.056	0.058	**1.041	0.299
الإبداعية	0.193	0.054	0.180	*3.539	0.000
الاستقلالية	0.047	0.060	0.045	**0.784	0.433
وضوح الأهداف	0.167	0.059	0.156	*2.858	0.004
الثقة	0.318	0.054	0.343	*5.875	0.000
المعنويات	0.190	0.058	0.159	*3.299	0.001
التكيف	0.198	0.048	0.226	*4.169	0.000

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.01$)

** غير دالة.

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (12)، ومن متابعة معاملات(Beta)، واختبار(t) أن المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة بـ(الإبداعية، وضوح الأهداف، الثقة، المعنويات، التكيف) هي أكثر متغيرات الصحة التنظيمية تأثيراً في دوافع الالتحاق بالعمل المهنية، بدلالة معاملات (Beta) لهذه المتغيرات كما تظهر في الجدول وبدلالة ارتفاع قيم (t) المحسوبة عن قيمتها الجدولية البالغة (2.326) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$). وأشارت النتائج أن المتغيرات الفرعية والمتعلقة (التماسك، الاستقلالية) ليس لهما أثر في دوافع الالتحاق بالعمل المهنية بدلالة انخفاض قيمة (t) المحسوبة عن قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$). ومما سبق يتبين ما يلي: رفض الفرضية الثالثة التي تنص على أنه لا يوجد أثر هام بدلالة إحصائية لمتغيرات الصحة التنظيمية(الإبداعية، وضوح الأهداف، الثقة، المعنويات، التكيف)، في دوافع الالتحاق بالعمل المهنية. وقبول الفرضية الثالثة التي تنص على انه لا يوجد أثر مهم بدلالة إحصائية لمتغيري (التماسك، الاستقلالية) في دوافع الالتحاق بالعمل المهنية.

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Stepwise Multiple Regression لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي، الذي يمثل أثر الصحة التنظيمية(التماسك، الإبداعية، الاستقلالية، وضوح الأهداف، الثقة، المعنويات، التكيف)، في دوافع الالتحاق بالعمل المهنية، كما يتضح من الجدول (13) والذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، فإن الثقة قد احتلت المرتبة الأولى وفسرت ما مقداره (55.1%) من التباين في المتغير التابع، تلاه متغير التكيف وفسر مع متغير الثقة (59.5%) من التباين في المتغير التابع، ودخل ثالثاً متغير الإبداعية حيث فسر مع المتغيرين السابقين ما مقداره (61.4%) من التباين في المتغير التابع، ودخل رابعاً متغير المعنويات حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره(62.7%) من التباين في المتغير التابع، ودخل أخيراً متغير وضوح الأهداف حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره(63.2%) من التباين في روح المجازفة كمتغير تابع.

جدول (13) نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي "Stepwise Multiple Regression" للتنبؤ بدوافع الالتحاق بالعمل المهنية من خلال أبعاد الصحة التنظيمية كمتغيرات مستقلة

ترتيب دخول العناصر المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R^2 معامل التحديد التراكمي	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T*
الثقة	0.551	*5.903	0.000
التكيف	0.595	*3.046	0.002
الإبداعية	0.614	*3.852	0.000
المعنويات	0.627	*2.666	0.008
وضوح الأهداف	0.632	*2.265	0.024

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.01$)

خرج من معادلة الانحدار (التماسك، والاستقلالية)

الفرضية الرابعة: لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد الصحة التنظيمية (التماسك، الإبداعية، الاستقلالية، وضوح الأهداف، الثقة، المعنويات، التكيف)، في المتغير التابع (دوافع الالتحاق بالعمل الاجتماعية).

جدول (14) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر أبعاد المتغير المستقل الصحة التنظيمية في دوافع الالتحاق بالعمل الاجتماعية.

البُعد المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
التماسك	0.170	0.055	0.165	*3.122	0.002
الإبداعية	0.171	0.053	0.156	*3.223	0.001
الاستقلالية	0.019	0.058	0.018	**0.323	0.747
وضوح الأهداف	0.024	0.055	0.019	**0.433	0.665
الثقة	0.173	0.053	0.182	*3.293	0.001
المعنويات	0.207	0.046	0.231	*4.484	0.000
التكيف	0.166	0.057	0.151	*2.909	0.004

* ذات دلالة إحصائية على مستوى($\alpha \leq 0.01$)

** غير دالة

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (14)، ومن متابعة معاملات(Beta)، واختبار(t) أن المتغيرات الفرعية التالية بـــ (التماسك، الإبداعية، الثقة، المعنويات، التكيف) هي أكثر متغيرات الصحة التنظيمية تأثيراً في دوافع الالتحاق بالعمل الاجتماعية، وبدلالة ارتفاع قيم(t) المحسوبة عن قيمتها الجدولية البالغة (2.326) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$). وأشارت النتائج أن المتغيرات الفرعية والمتعلقة (الاستقلالية، وضوح الأهداف) ليس لهما أثر في دوافع الالتحاق بالعمل الاجتماعية، وذلك بانخفاض قيم (t) المحسوبة عن قيمها الجدولية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). ومما سبق يتبين ما يلي: رفض الفرضية الرابعة التي تنص على أنه لا يوجد أثر هام بدلالة إحصائية لمتغيرات الصحة التنظيمية (التماسك، الإبداعية، الثقة، المعنويات، التكيف) في دوافع الالتحاق بالعمل الاجتماعية، وقبول الفرضية الرابعة التي تنص على أنه لا يوجد أثر هام بدلالة إحصائية لمتغيري (الاستقلالية، وضوح الأهداف) في دوافع الالتحاق بالعمل الاجتماعية.

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Stepwise Multiple Regression لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي، الذي يمثل أثر أبعاد الصحة التنظيمية (التماسك، الإبداعية، الاستقلالية، وضوح الأهداف، الثقة، المعنويات، التكيف)، في المتغير التابع (دوافع الالتحاق بالعمل الاجتماعية)، كما يتضح من الجدول رقم(15) والذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، فإن المعنويات قد احتلت المرتبة الأولى وفسرت ما مقداره(53.4%) من التباين في المتغير التابع، تلاه متغير الثقة وفسر مع متغير المعنويات(61.5%) من التباين في المتغير التابع، ودخل ثالثاً متغير الإبداعية حيث فسر مع المتغيرين السابقين ما مقداره(64.4%) من التباين في المتغير التابع، ودخل رابعاً متغير التماسك حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره(66%) من التباين في المتغير التابع، ودخل أخيراً متغير التكيف حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره(67%) من التباين في دوافع الالتحاق بالعمل الاجتماعية كمتغير تابع.

جدول (15) نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي " Stepwise Multiple Regression " للتنبؤ بدوافع الالتحاق بالعمل الاجتماعية من خلال أبعاد الصحة التنظيمية كمتغيرات مستقلة

ترتيب دخول العناصر المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R^2 معامل التحديد التراكمي	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T*
المعنويات	0.534	4.433	0.000
الثقة	0.615	3.658	0.000
الإبداعية	0.644	3.641	0.000
التماسك	0.660	3.590	0.000
التكيف	0.670	3.476	0.001

* ذات دلالة إحصائية على مستوى($\alpha \leq 0.01$)

خرج من معادلة الانحدار (الاستقلالية، وضوح الأهداف)

الفرضية الخامسة: لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد الصحة التنظيمية (التماسك، الإبداعية، الاستقلالية، وضوح الأهداف، الثقة، المعنويات، التكيف)، في المتغير التابع (دوافع الالتحاق بالعمل الثقافية).

جدول (16) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر أبعاد المتغير المستقل الصحة التنظيمية في دوافع الالتحاق بالعمل الثقافية

البُعد المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
التماسك	0.128	0.061	0.103	**2.094	0.037
الإبداعية	0.130	0.060	0.102	**2.147	0.032
الاستقلالية	0.107	0.063	0.098	***1.607	0.092
وضوح الأهداف	0.075	0.058	0.067	***1.304	0.193
الثقة	0.246	0.062	0.219	*3.946	0.000
المعنويات	0.258	0.058	0.266	*4.482	0.000
التكيف	0.156	0.051	0.170	*3.080	0.002

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.01$)
** ذات دلالة إحصائية على مستوى($\alpha \leq 0.05$)
** غير دالة.

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (16)، ومن متابعة معاملات (Beta)، واختبار(t) أن المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة (الثقة، المعنويات، التكيف) هي أكثر متغيرات الصحة التنظيمية تأثيراً في دوافع الالتحاق بالعمل الثقافية، بدليل ارتفاع قيم (t) المحسوبة عن قيمتها الجدولية البالغة (2.326) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$). ويتضح من الجدول (17)، ومن متابعة معاملات (Beta)، واختبار(t) أن المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة(التماسك، الإبداعية) لهما تأثير في دوافع الالتحاق بالعمل الثقافية، وبدلالة ارتفاع قيم (t) المحسوبة عن قيمتها الجدولية البالغة (1.645) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). وأشارت النتائج أن المتغيرات الفرعية والمتعلقة(الاستقلالية، وضوح الأهداف) ليس لهما أثر في دوافع الالتحاق بالعمل الثقافية بدلالة انخفاض قيم (t) المحسوبة عن قيمتها الجدولية، عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). ومما سبق يتبين ما يلي: رفض الفرضية الخامسة التي تنص على أنه لا يوجد أثر مهم بدلالة إحصائية لمتغيرات الصحة التنظيمية (التماسك، الإبداعية، الثقة، المعنويات، التكيف) في دوافع الالتحاق بالعمل الثقافية، وقبول الفرضية الخامسة التي تنص على أنه لا يوجد أثر مهم بدلالة إحصائية لمتغيري (الاستقلالية، وضوح الأهداف) في دوافع الالتحاق بالعمل الثقافية.

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Stepwise Multiple Regression لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي، الذي يمثل أثر أبعاد الصحة التنظيمية (التماسك، الإبداعية، الاستقلالية، وضوح الأهداف، الثقة، المعنويات، التكيف)، في المتغير التابع (دوافع الالتحاق بالعمل الثقافية)، كما يتضح من الجدول (17) والذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، فإن المعنويات قد احتلت المرتبة الأولى وفسرت ما مقداره(53%) من التباين في المتغير التابع، تلاه متغير الثقة وفسر مع متغير المعنويات (59%) من التباين في المتغير التابع، ودخل أخيراً متغير التكيف حيث فسر مع المتغيرين السابقين ما مقداره(61.4%) من التباين في المتغير التابع.

جدول (17) نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي "Stepwise Multiple Regression" للتنبؤ بدوافع الالتحاق بالعمل الثقافية من خلال أبعاد الصحة التنظيمية كمتغيرات مستقلة.

ترتيب دخول العناصر المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R^2 معامل التحديد التراكمي	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T*
المعنويات	0.530	5.043	0.000
الثقة	0.590	4.761	0.000
التكيف	0.614	3.654	0.000

* ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha \geq 0.01)$

خرج من معادلة الانحدار (التماسك، الإبداعية، الاستقلالية، وضوح الأهداف).

4. النتائج والتوصيات:

4. 1 النتائج:

1. أشارت النتائج الى أن اتجاه المتوسط الكلي لأبعاد الصحة التنظيمية تميل نحو درجة متوسطة، وهذا يعني أن تصورات العاملين في المؤسسات المالية الأردنية لمتغير الصحة التنظيمية جاءت متوسطة، وقد احتل المرتبة الأولى من حيث الأهمية بُعد التكيف، وتلاه في ذلك بُعد التماسك، ومن بعد ذلك على التوالي جاءت الأبعاد (الاستقلالية، الإبداعية ، الثقة، المعنويات، وضوح الأهداف)، وهذا يؤكد أن أبعاد الصحة التنظيمية بشكل عام تبلورت في المؤسسات المالية الأردنية بدرجة متوسطة. وتفسر هذه النتيجة على التكيف من أهم العوامل التي تؤدي إلى تبلور الصحة التنظيمية فحرص المنظمة على صنع مركزها التنافسي بين المنظمات الأخرى، وقيامها بعمل خطط تطويرية لأقسامها، ومواكبة التغيرات التي تحدث في تكنولوجيا المعلومات والخدمات المقدمة للمراجعين، ووضوح الأهداف، حيث أنه عندما تحدد الأهداف بشكل واضح فإنها تعمل على دفع وتوجيه سلوك الأفراد لأداء النشاط المطلوب، كما ويسهم تطوير العاملين وإيجاد القيادات الإدارية الواعدة والمستقبلية إلى تحسين أساليب اتخاذ القرار ومنح العاملين الخبرة والتجربة الكافية لكيفية التعامل مع ظروف جديدة لإحداث التغيير بطرق إبداعية بدلاً من الرجوع دائماً إلى الإدارة العليا، ولعل احترام الأفراد وتشجيعهم وتنميتهم وتدريبهم واتاحة الفرص لهم بالمشاركة في

القرار الذي يتعلق بهم كفيل بأن يبذلوا قصارى جهودهم لتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة واقتدار، وتحديث القوانين والأنظمة والتعليمات المعمسول بها، والتخلي عن الروتين واللامركزية في التعامل ومنح العاملين قدر من السلطات والمهام، التي تمكنه من ممارسة دوره في الابتكار والتجديد في العمل، بحيث يشعر معها أن الإدارة تثق بقدراته، ورغبته في الحصول على قدر من التشجيع والثناء والتقدير على مجهوداته في العمل. وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة (أبو شتال، 2005) والتي توصلت نتائجها، إلى أن مستوى الصحة التنظيمية لدى الأطباء في المستشفيات الحكومية التابعة لوزارة الصحة جاءت بدرجة متوسطة.

2. أشارت النتائج إلى أن المتوسط الكلي العام لأبعاد متغير دوافع العمل جاء مرتفعاً، وهذا يعني أن دوافع الالتحاق بالعمل لدى العاملين في المؤسسات المالية الأردنية هي إيجابية. وقد احتلت المرتبة الأولى الدوافع الاقتصادية، تلاه في ذلك على التوالي وجميعها بمتوسطات مرتفعة (الدوافع النفسية، الدوافع المهنية، الدوافع الثقافية، الدوافع الاجتماعية). وفي جميع الأحوال فإن دوافع الالتحاق بالعمل هي إيجابية، أي أن لدى العاملين الرغبة في العمل لما لها من نتائج إيجابية من ناحية اقتصادية واجتماعية وثقافية ومهنية. وتفسر هذه النتيجة على أن العاملين في المؤسسات المالية تتركز تصوراتهم على المعطيات المادية، ومثل هذه النتيجة ملموسة ومستشعرة، لدى العاملين والموظفين بصفة عامة، وقد يشتركون غالبيتهم في عدم الرضا حيال المكافآت والرواتب والأجور، نظراً لعدم تناسبها مع الجهود المبذولة في العمل من جهة، وعدم تناسبها أيضاً في تغطية متطلبات الحياة الاجتماعية والمستلزمات المعيشية للأسرة من جهة أخرى. وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة (العطوي، 2007) والتي توصلت نتائجها، إلى أن مستوى الدافعية لدى العاملين مرتفع، والتقت أيضاً مع دراسة (المحاسنة، 2005) والتي توصلت نتائجها، إلى أن مستوى الدافعية للعمل كان مرتفعاً، والتقت أيضاً مع دراسة (البدري، 2002) والتي توصلت نتائجها، إلى أن هناك شعورا بالنقص عند أفراد العينة في إشباع الحاجات الأساسية وحاجة الأمن. وهذه النتيجة تتفق أيضاً مع نتيجة دراسة Kleemann & Matuschek (2002) والتي توصلت نتائجها، إلى أن الأجر والراتب المرتفع يعد دافعا مهما من دوافع العمل لدى وكلاء مراكز الاتصال في بنوك ألمانيا.

3. أشارت النتائج إلى صلاحية نموذج اختبار فرضيات الدراسة، حيث إن الصحة التنظيمية تفسر(79.8%) من التباين في المتغير التابع الكلي (الدوافع الاقتصادية)، كما تُفسر أيضاً (78.3%) من التباين في بُعد (الدوافع النفسية)، وتُفسر أيضاً (63.7%) من التباين في بُعد (الدوافع المهنية)، وفسرت أبعاد الصحة التنظيمية (67.2%) من التباين في بُعد (الدوافع الاجتماعية)، وأخيراً فسرت أبعاد الصحة التنظيمية (62.4%) من التباين في بُعد (الدوافع الثقافية)، وجميع ذلك يؤكد دور وأثر الصحة التنظيمية في تفسير الأبعاد التابعة للدافعية للعمل.

4. أشارت النتائج إلى أن (التماسك، الإبداعية، وضوح الأهداف، الثقة، المعنويات، التكيف) هي أكثر متغيرات الصحة التنظيمية تأثيراً في دوافع الالتحاق بالعمل الاقتصادية، وإن متغير المعنويات قد احتل المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (65.8%)، تلاه متغير الثقة وفسر مع متغير المعنويات(73.2%)، ودخل ثالثاً متغير وضوح الأهداف حيث فسر مع المتغيرين السابقين ما مقداره (77.4%)، ودخل رابعاً متغير التكيف حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (78.9%)، ودخل خامساً متغير الإبداعية حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (79.1%)، ودخل أخيراً متغير التماسك حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (79.6%) من التباين في دوافع العمل الاقتصادية كمتغير تابع.

5. أشارت النتائج إلى أن(التماسك، الإبداعية، وضوح الأهداف، الثقة، المعنويات، التكيف) هي أكثر متغيرات الصحة التنظيمية تأثيراً في دوافع الالتحاق بالعمل النفسية، وأن متغير المعنويات قد احتلت المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (67.8%)، تلاه متغير التكيف وفسر مع متغير المعنويات (75%)، ودخل ثالثاً متغير وضوح الأهداف حيث فسر مع المتغيرين السابقين ما مقداره (76.8%)، ودخل رابعاً متغير الإبداعية حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (77.8%)، ودخل أخيراً متغير التماسك حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (78.2%) من التباين في دوافع الالتحاق بالعمل النفسية كمتغير تابع.

6. أشارت النتائج إلى أن(الإبداعية، وضوح الأهداف، الثقة، المعنويات، التكيف) هي أكثر متغيرات الصحة التنظيمية تأثيراً في دوافع الالتحاق بالعمل المهنية، وإن متغير الثقة قد احتل المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (55.1%)، تلاه متغير التكيف وفسر مع متغير

الثقة (59.5%)، ودخل ثالثاً متغير الإبداعية حيث فسر مع المتغيرين السابقين ما مقداره (61.4%)، ودخل رابعاً متغير المعنويات حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (62.7%)، ودخل أخيراً متغير وضوح الأهداف حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (63.2%) من التباين في روح المجازفة كمتغير تابع.

7. أشارت النتائج إلى أن (التماسك، الإبداعية، الثقة، المعنويات، التكيف) هي أكثر متغيرات الصحة التنظيمية تأثيراً في دوافع الالتحاق بالعمل الاجتماعية، وإن متغير المعنويات قد احتل المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (53.4%)، تلاه متغير الثقة وفسر مع متغير المعنويات (61.5%)، ودخل ثالثاً متغير الإبداعية حيث فسر مع المتغيرين السابقين ما مقداره (64.4%)، ودخل رابعاً متغير التماسك حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (66%)، ودخل أخيراً متغير التكيف حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (67%) من التباين في دوافع الالتحاق بالعمل الاجتماعية كمتغير تابع.

8. أشارت النتائج إلى أن (الثقة، المعنويات، التكيف، التماسك، الإبداعية) هي أكثر متغيرات الصحة التنظيمية تأثيراً في دوافع الالتحاق بالعمل الثقافية، وإن متغير المعنويات قد احتل المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (53%)، تلاه متغير الثقة وفسر مع متغير المعنويات (59%)، ودخل أخيراً متغير التكيف حيث فسر مع المتغيرين السابقين ما مقداره (61.4%) من التباين في المتغير التابع.

4. 2 التوصيـــات:

بناء على النتائج التي توصلت لها الدراسة نوصي بما يلي:

1- تبين من نتائج الدراسة أن مفهوم الصحة التنظيمية مفهوم حـديثٌ فـي البيئـة الإداريـة الأردنية؛ لذلك لا بد من توعية القيادات الإدارية في المؤسسات المالية الأردنية للاهتمـام بهذا المفهوم وبلورته في المؤسسات عن طريق الدورات التدريبية للقيادات الإدارية.

2- تعزيز وتقوية أبعاد متغير الصحة التنظيمية التي أثرت في دوافع الالتحاق بالعمـل مثـل التكيف، المعنويات وذلك من أجل رفع دافعية العاملين في المؤسسات المالية وبذلك ترتفع كفاءة المؤسسات المالية.

3- على إدارة المؤسسات المالية زيادة التركيز في خلق بيئة صحة تنظيمية وذلك من خلال الآليات التالية:

- زيادة درجة الاستقلالية للمؤسسة وللموظف.
- تحديد أهدافها بوضوح مع الأخذ بعين الاعتبار التوافق بين أهدافها وأهداف العاملين فيها.
- زيادة الحوافز والمكافآت لرفع المعنويات للعاملين .
- تشجع المبدعين من العاملين لحفز الآخرين على القيام بأعمال إبداعية.
- خلق الثقة والتماسك بين الإدارة والعاملين.

4- القيام من قبل الباحثين الآخرين بالتركيز على دراسات أخرى يربط فيها الصحة التنظيمية مع الولاء التنظيمي والعدالة وغيرها من المواضع السلوكية ذات العلاقة.

المراجع

أبو شتال، معتصم مهدي ، (2005) مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وأثرها في الحد من مصادر وضغوط العمل، جامعة مؤتة، رسالة ماجستير غير منشورة.

البدري، عبد القادر عبد الحفيظ،(2002)، "دوافع العمل وعلاقتها بنظم القيم الشخصية لدى موظفي القطاع العام في منطقة بلدية بنغازي بليبيا"، مجلة الإدارة العامة، مجلد 42، عدد2ص ص 27-32.

البشابشة ، سامر عبد الجميد، والحراحشة، محمد احمد، (2006) "أثر حاجسات ماكللاند على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الأجهزة الحكومية في محافظة الكرك"، الشارقة للعلوم البحثية والتطبيقية، المجلد 3 العدد 2، ص ص 17-8 .

الحوامدة، نضال ومحارمه، ثامر، (1998)، الثقة التنظيمية في الدوائر الحكومية في محافظتي الكرك والطفيلة، المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد -قطر، عدد9، ص ص 34-18.

الحوامده نضال، والمعايطه سالم، (2003) بعنوان "أثر دوافع الالتحاق بالعمل في السلوك الإبداعي لدى المشرفين الإداريين في الدوائر الحكومية في محافظة الكرك، المنارة، جامعة آل البيت، عدد(9) مجلد 14، ص ص 47-28.

العديلي، ناصر (1995)، السلوك الإنساني والتنظيمي (منظور كلي مقارن)، الريا ، معهد الإدارة العامة ، الرياض .

العطوي، عوده سالم(2007) أثر تقويم الأداء في الدافعية للعمل لدى العاملين في القطاع الصحي في منطقة تبوك بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.

الغامدي عبدالله عبد الغني، (1990) الثقة التنظيمية في الأجهزة الإدارية في المملكة العربية السعودية، المملكة العربية للإدارة ،المجلد4، العدد 3، السعودية، ص ص 5-47.

القريوتي، محمد قاسم، (2000)، السلوك التنظيمي، ط2، مكتبة دار الشروق، عمان، الأردن.

المحاسنه، يوسف .(2005). أثر مصادر قوة القائد في دافعية العمل لدى القيادات الإدارية في مراكز الوزارات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة.

بلقيس أحمد، ومرعي توفيق، (1982) الميسر في علم النفس، دار الفرقان، ط1، عمان.

حريم حسين، (1997) السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد في المنظمات دار زهران، عمان.

عليان، هشام ذياب، (1986) علم النفس التربوي ،عمان.

توفيق، عبد الرحمن (1998). الدافعية وحوافز العمل، مركز الخبرات المهنية للإدارة، الرياض، المملكة العربية السعودية.

Albrecht, S., & Travaglione, A. (2003). Trust in public-sector senior management. International Journal of Human Resource Management, 14,pp 76-92.

Andrew J. Elliot , Shelly L. Gable , Rachael R. Mapes (2006) Approach and Avoidance Motivation in the Social Domain, Personality and Social Psychology Bulletin, Vol. 32, No. 3, pp.378-391

Andreasson, Cecilie (2007) The relationship strong motivation to work, work holism and health, Psychology and Health, Vol.(22), No(5) PP615-629.

Akbaba, sadegul (1997) organizational health of secondary schools in Turkey and changes needed unpublished doctoral Dissertation, Ankara university Turkey.

Bradley E Wright (2003) Toward Understanding Task , Mission and Public Service Motivation: A Conceptual and Empirical Synthesis ofGoal Theory and Public Service Motivation, Paper prepared fo Presentation at th 7th National lpublic management Research Conference, Georgetowawn public policy Institute, Georgetown University, Washington , D.C., October 9-11, 2003

Brown, James, (2002) validation of the healthy work organizations model journal of American academy of business , U.S.A, Vol.(1), No(2) pp . 206_215

Carr, S., and MacLachlan, M. (1997). "Motivational Gravity." In Munro, et al., eds., Motivation and Culture. New York: Routledge

Coursey, D. H., & Pabdey, S. K. (2007). Public Service Motivation Measurement: Testing an Abridged Version of Perry's Proposed Scale. Administration & Society. Vol(39), No(5) PP 547-568.

Eniola Mike S.(2007) Emotional intelligence and goal setting — an investigation into interventions to increase motivation to work among visually impaired students in Nigeria, British Journal of Visual Impairment, Vol. 25, No. 3,p p 249-253

Franco LM, Bennett S, Kanfer R, Stubblebine P(2000) Health Worker Motivation in Jordan and Georgia: A Synthesis of the Results. Major Applied Research 5, Technical Paper 3. Bethesda, Maryland: Partnership for Health Reform Project

Francisco Javier Lloréns Montes, Antonia Ruiz Moreno, Luis Miguel Molina Fernández (2004) Assessing the organizational climate and contractual relationship for perceptions of support for innovation, International Journal of Manpower, Volume: 25 Issue: 2 pp: 167 – 180.

Heckhausen, H. (1991). Motivation and Action. New York: Springer Verlag.

Hill, Gerald (2003)organizational health, school administrator journal Arlington , U.S.A., Vol(60), No. (5) , pp 26 _31 .

Hilton, Brown, (1997) improving organizational health by addressing organizational trauma , journal of organizational change management Bradford, Vol(10), No,(2) pp 175_ 179 .

Hoy, Wayne and sabo, Dennis(1997) organizational health inventory middle level, Ohio state university ,U.S.A.

Jeremias Jesa, (2005) Motivation to work, Work Commitment, and Man's will to meaning, Phd Dissertation University of Pretoria.

Kanfer, R., Ackerman, P. L. and Heggestad, E. (1996). "Motivational skills and self-regulation for learning: A trait perspective." Learning and Individual Differences 8:pp 185-209.

Kanfer, Ruth. (1999). Measuring Health Worker Motivation in Developing Countries. Major Applied Research 5, Working Paper. Bethesda, MD: Partnerships for Health Reform Project, Abt Associates Inc.

Kanfer, R. (1992). "Work motivation: New directions in theory and research." In C. L. Cooper and I.T. Robertson (eds.). International Review of Industrial and Organizational Psychology, Vol. 7, pp. 1-53. London: John Wiley and Sons, Ltd.

Kickbusch Ilona (2003) Improved Organizational Health and Effectiveness: An NCA Accreditation Bonus. North Central Association Quarterly, Vol.57, No.3, pp76-

Kleemann, Frank & Matuschek, Ingo (2002): Between job and Satisfaction : Motivations and Career Orientations of German High Quality Call Center Employees Chemnitz University of Technology Germany, Electronic Journal of Sociology , Vol . 6 , No 2, ISSN : 1198 3655, pp 1-33 .

Koscec, Michael, (2000) thriving workplaces: reversing work related stress, A case study, entec corporation Toronto university, Canada.

Laub James A,(2004) organizational health and organizational level, organizational leadership assessment group, Indiana Wesleyan university ,U.S.A.

Linda L. Barrett, Ronald C. Plotnikoff, Kim Raine (2007) Organizational leadership and its relationship to regional health authority actions to promote health, Journal of Health Organisation and Management, Volume: 21 Issue: 3 pp: 259 - 282

Matthew, Lambert, (2004) improvement and innovation in hospital operation organizational health, "frontiers of health services management annarbar, U.S.A Vol , 20, No. 4, P P 39-46.

Mathauer, Inke and Ingo Imhoff (2006) Health worker motivation in Africa: the role of non-financial incentives and human resource management tools, Human Resources for Health available at: http://www.human-resources-health.com/content/4/1/24

McHugh, Maria, (2001) employee absence an impediment to organizations health in local government the international Journal of Public Sector Management. University of Ulster, northern Ireland. U.K, Vol.(14), No(1) pp 43_58 .

McDonald Robert E. (2007) An Investigation of Innovation in Nonprofit Organizations: The Role of Organizational Mission, Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, Vol. 36, No. (2), pp.256-281

Miller , Reneel and Oriffin, Mark(1999) A personality and organizational health the role of The conscientiousness "work and stress " university of Queensland , Brisbane , Australia . vol . 13 , pp 17 _19 .

Morrow, Richard,(1995) The Perception of the Federal Aviation Administration Employees of the Air Way Facilities Division on the Personal and Institutional factors Affecting the Motivation Toward Their Empowerment, Dissertation Abstract: PhD, The Walden University,.

Michel Carins(2004), "Sales what Motivation", Sales and Marketing Management, Vol 156, Issue 10.pp 28-15

Nurit and Cohen William (1991) organizational health analyzer, journal of leadership application, California, state university ,U.S.A ,Vol.(1) . No (3) ,pp 1-9 .

Ochitwa, Orest (2001), a study of the organizational climate of high and low adapter elementary school in sastcat chewan. A Canadian school boards associations SSTA research centre report # 27 ohawa, Canada.

Paul W. Speer, (2001) The Relationship between Social Cohesion and Empowerment: Support and New Implications for Theory, Health Education & Behavior, Vol. 28, No. 6,p.p 716-732

Robbins Stephen(2001), "Organizational Behaviour", New jersey, Prentice Hall.

Steers &other's,(2002), "The Future of Work; Motivation Theory", Academy of Management Review, Vol 29, Issue 3.pp 43-17

Smith, Page A.; Hoy, Wayne K.; Sweetland, Scott R.(2001) Organizational Health of High Schools and Dimensions of Faculty Trust. Journal of School Leadership, Vol.11 No.2, p135-51

Vansant, Dona (2000) organizational health , health ventures in publication, Columbia university U.S.A.